

---

# **Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából\***

---

**Jakab Nóra\*\***

---

*„... minden ésszerű cél megvalósításának feltételei részben másoknak, csak szerződéssel megszerezhető szolgálatain alapulnak és miután az ember a jelenen túlmenő célokat, bizonyos élettervet követ, múlhatatlanul szüksége van arra, hogy biztosan számíthasson másoknak szolgálataira.”*  
Kelemen László 1941, 13.

## **1. Kérdések és kontextus**

**m**iben fogható meg a rugalmasság-biztonság/flexicurity magyar valósága? Mi lehet, van-e a megoldás a munkajogi szabályozás számára a magyar gazdasági és társadalmi viszonyok között? Ezekre a kérdésekre próbálok meg válaszolni ebben a tanulmányban Prugberger Professzor Úr 80. születésnapja alkalmából. Gondolataim egyben a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj alatt készülő monográfiám programjául szolgálnak. Ha szabad illet írnom, egy vitára indító irattal tisztelgek Prugberger Tamás embersége és munkássága előtt.

Az Európai Unió munkajogában jelenleg is tartó szakpolitikai vita folyik a munkajogi szabályozás, vagy akár mondhatjuk a *munka* jövőjéről. Ennek egyik alapdokumentuma a Zöld Könyv. A munkaerő-piaci politika, s ez alapján a munkajogi szabályozás változásának egyik mozgató elve a flexicurity koncepciója, amelyre az Mt. általános indokolása is utal.

Miért is indokolt a jogszabály céljának vizsgálata? Túry szerint *„A jogszabály célja határozza meg a jogi tartalmat, ez ad útbaigazítást nemcsak abban a kérdésben, hogy melyek azok az emberi érdekek, amik a jogrend részéről védelemben részesülnek, hanem főleg arra nézve is, hogy mi a határa annak a jogi védelemnek, amelyre egy konkrét érdek számot tarthat.”*<sup>1</sup>

---

\* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

\*\* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

<sup>1</sup> Kelemen László idézi Túry Sándor Kornél írását: Igazságellenes tényezők a jogban (Szeged, Acta

Kérdés tehát, hogy mi a munkajogi védelem határa, amelyre a munkavállaló és munkáltató számot tarthat? Az Mt. megalkotását a 2011 júniusában nyilvánosságra hozott „Széll Kálmán Terv” keretében készített „Magyar Munka Terv” irányozta elő, egyúttal meghatározta az új munkajogi szabályozás célkitűzéseit. Az Mt. 1. §-ában rögzített *kettős érdekrendszer* utalva az általános indokolás megállapítja, hogy a fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá, amelyekre – egyéb európai dokumentumok mellett – a Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv (COM/2006/708 final) mutatott rá. A Zöld Könyv a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét. Ez a szempont fokozottan jelenik meg az Mt.-nek a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó szabályozása körében.<sup>2</sup>

A rugalmasság és biztonság kérdései mellett a Zöld Könyv fókuszában a Wim-Kok jelentéshez hasonlóan az is áll, hogyan is lehet a Lisszaboni Stratégiában megfogalmazott fenntartható fejlődés célt több és jobb munkahellyel elérni. A munkajog modernizálása kulcsszerepet játszik a munkavállalók és vállalatok alkalmazkodóképességének sikerében. A célokat a termelékenység, teljes foglalkoztatottság és a társadalmi kohézió szem előtt tartásával kell megvalósítani. A Zöld Könyv rögzíti, hogy a tagállamok munka- és társadalombiztosítási joga a *függő munkavállalók* védelmét szolgálja, és nem feltétlenül segíti a *munkavégzőt*, ha a jogviszony megszakad, így, ha felmondásra kerül sor, álláskeresés, tanulás vagy ápolás idejére. Az atipikus munkavégzési formák elmosták a munkajog és kereskedelmi jog határát. A munkavállalók – önfoglalkoztatók kettős modellje nem tartható a továbbiakban, megnövekedtek a jogviszony minősítése körüli viták, továbbá egyre több a leplezett szerződés. Bevezeti a gazdaságilag függő munka

Litterarum ac Scientiarum Regiae Universitatis Hungaricae Francisco-Josephinae : sectio juridico-politica, 177-318. (1935). Kelemen László (1941): A szerződésen alapuló kötelelem. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E. Polner, A. M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete. 28.

<sup>2</sup> Berke Gyula- Kiss György: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2015 (ebook.)

A munkajogi változásokról lásd még: Deakin, S. – Morris, G. S. (2012): Labour Law. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2012. 30-37. 131-190., Freedland, M. – Countouris, N. (2011): The Legal Construction of Personal Work Relations. Oxford University Press, Oxford., ILO (1997) Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998, Geneva. Deakin, S. – Wilkinson, F. (2005): The Law of the Labour Market. Industrialisation. Employment and Legal Evolution. Oxford University Press, Oxford.; Blainpain, R. – Hendricks, F. (2010): *European Labour Law*. Kluwer Law International Bv, The Netherlands.; Veneziani, B. (2009): The Employment Relationship. In: Hepple, B. – Veneziani, B. (ed.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon.; Deakin, S. (2011): The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: Guy Davidov – Brian Langille (ed.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 156-178.; Freedland, M. – Countouris, N. (2011): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (ed.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 190-208. Bronstein, A. (2009): *International and Comparative Labour Law*. Palgrave Macmillan, International Labour Organisation. 1-22.



fogalmát, amely egy átmenetet képez a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között.<sup>3</sup>

Láthatóan a Zöld Könyv túllép a biztonságra és rugalmasságra épülő szabályozás dilemmáján. Sokkal inkább a *munkajog fogalmi rendszerének teljes megújítására*, azon belül a személyi hatály kérdésére helyezi a hangsúlyt, és ezekhez kapcsolódóan a munkajogi és szociális jogi védelem kiterjesztésének elvi alapjait teremti meg. Ahogyan Kiss György is fogalmaz: ... *nem valamiféle új munkavállaló-fogalom kialakítása történik, illetve nem a munkajog határai tágulnak általában, hanem a munkajogra jellemző egyes védelmi intézmények hatálya terjed ki bizonytalan jogállású munkát vállaló, foglalkoztatott illetve önfoglalkoztatott rétegre.* ...<sup>4</sup> Azaz láthatóan a szakpolitikai vitában nem a munkavállaló, hanem a *munka és a munkát végző ember* védelme fogalmazódik meg. Mindez a változások gazdasági motorja mellett az emberi jogok, azon belül az esélyegyenlőségi szabályozás szerepére is felhívja figyelmet.

A változások mögött véleményem szerint körvonalazható egy mélyen fekvő probléma. Nevezetesen az, hogy a munkajogi szabályozás egésze és az alapjául szolgáló szerződés azért igényel átgondolást, mert a célhoz kötöttség szabályából adódóan – ahogyan azt láttuk Túry megállapításában – a jelenlegi munkajogi

<sup>3</sup> Lásd erről Green Paper 1-15. A Lisszaboni szerződés és a munkajog kapcsolatáról lásd: Blainpain, R. – Hendricks, F. (2011) (ed.): *Labour Law between Change and Tradition*. Liber Amicorum Antoine Jacobs. Kluwer Law International, The Netherlands. Time to move up a Gear The European Commission's 2006 Annual Progress Report on Growth and Jobs, 6. Lásd még: Council and Commission Joint Employment Report 2005/2006, 6, 12-13. [http://aei.pitt.edu/40091/1/COM\\_\(2006\)\\_30\\_3.pdf](http://aei.pitt.edu/40091/1/COM_(2006)_30_3.pdf) (2014.06.24.) A munkavállalói jogalanyiság kérdéseiről lásd még: Mélypataki, Gábor (2016): A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával. Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc. Mélypataki Gábor (2010): A nyílt és a zárt közszolgálati rendszerek összehasonlítása, Miskolci Jogi Szemle: A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata 5, 156.; Mélypataki Gábor: Outdoor or Indoor - The Place of the Civil Service Law in the Hungarian Legal System, in: The Publications of the MultiScience - XXIX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference (szerk.: Kékesi Tamás). Konferencia helye, ideje: Miskolc, Magyarország, 2015.04.09-2015.04.10. Miskolc: University of Miskolc, 2015. (ISBN:978-963-358-061-5). Szekeres Bernadett: A szürke zóna védelme Németországban. "Jogalkotás és jogalkalmazás a XXI. század Európájában" doktorandusz konferencia, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016. március 11.; Szekeres Bernadett: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi és kötetmi jogi védelme a német jogrendszerben. Előadás; Tavaszai Szél Konferencia, Állam- és Jogtudományi Szekció; Munkajog, agrárjog alszekció, Óbudai Egyetem, Budapest, 2016. április 15-17.; Szekeres Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai, in: XI. Ph.D. - Konferencia előadásai (szerk.: Koncz István, Szova Ilona), Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2015.10.30 Budapest: Professzorok az Európai Magyarországiért Egyesület, 78-85.; Szekeres Bernadett: Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen in Deutschland, in: Doktoranduszok Fóruma: Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa (szerk.: Szabó Miklós), Konferencia helye, ideje: Miskolc, Magyarország, 2014.11.20. Jakab Nóra – Szekeres Bernadett (2017). A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene. In: Mélypataki Gábor (szerk.): A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban. 101 p. Konferencia helye, ideje: Miskolc, Magyarország, 2016.02.11 Miskolc: Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 55-69. Szekeres Bernadett (2016): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének alkotmányjogi alapja és megvalósulása Németországban. Miskolci Jogi Szemle: A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata 11.: (2.) 147-163.

<sup>4</sup> Kiss, György (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közöny, 1. 3

szabályozás nem képes a közösség teljeskörű szolgálatára, és nem igazán tud társadalmi rendeltetésének megfelelő, ésszerű, közgazdaságilag helyes, jogesetektől szempontból igazságos *munkaerő-forgalomnak* az eszköze lenni. Ennek okai rendkívül összetettek, külső és belső faktoroknak is szerepe van ebben. Azaz a munkajogi szabályozás „hibái” a gazdasági és társadalmi helyzet, továbbá foglalkoztatáspolitikai döntések következményei is. Mindezeket túl azonban az elmúlt bő egy évszázadban a munkáltatói érdek zabolátlan követése vezethetett a munkaszerződés kiüresedéséhez, s a munkajogi szabályozás egyik marginális problémájának pontosan a munkaszerződés elértéktelenedését látom.

Láthatóan a munkajogi szabályozás jövőjét több irány határozza meg napjainkban: ad1. a munkajogi szabályozás, s így a munkajogi védelem személyi hatályának kiterjesztése, ad2. a munkajogi szabályozás rugalmas és biztonságos jellege a kettős érdekrendszer figyelembevételével, ad3. az új típusú munkavégzések, a felhő szolgáltatások, digitalizálás, gig-economy. Ezek az irányok nemcsak a munkajog, hanem tágabb értelemben a munka jövőjét is meghatározzák.

Prugberger Professor Úr a 2012. évi Munka Törvénykönyve szabályozása kapcsán számos kritikát fogalmazott meg. Kritikáiban azokhoz az írásokhoz kapcsolódok, amelyekben a szociális védelem szintjének csökkenését, a munkavállaló kiszolgáltatottsága növekedését hangsúlyozta.<sup>5</sup> Többek között a kártérítés, felmondás, a kollektív munkajogi normák, a munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok kritizálása áll vizsgálódásai fókuszában.

A munkajog feladata sokak által akként határozható meg, miszerint a munkajog célja a védelem, és nem is lehet más (!). Egy másik szempont szerint a munkát és az embert kell vizsgálni – ahogyan erre korábban utaltam –, és annak a védelmével foglalkozni, azaz a védelem a munkavégző embert állítja a középpontba

5 Lásd ezekről például: Prugberger, Tamás (2016): A munkavállaló szerződéstől eltérő foglalkoztatása, a posting és a munkaerő-kölcsönzés, Magyar Jog 63:(4) 211-216., Prugberger, Tamás (2015): A munkaszerződés és a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új magyar munkatörvénykönyvben, kitekintéssel más európai államokra. Publicationes Universitatis Miskolciensis Series Juridica Et Politica 33. 286-305., Kenderes, György – Prugberger, Tamás (2015): A munkajogi kártérítési felelősség irányai az új Mt. és a nyugat-európai szabályozás tükrében. In: Sági Edit (szerk.) Decem anni in Europaea Unione III: Civilisztikai Tanulmányok. Miskolc: Miskolci Egyetemi Kiadó, (Miskolci jogtudományi műhely, ISSN 1589-1518; 8.), Prugberger, Tamás – Nádas, György (2015): Rab, Henriett (szerk.): Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog, Budapest: Wolters Kluwer, p. 255. Kenderes, György – Prugberger, Tamás (2014): Változások a munkajogi kártérítési felelősségben. Pro Futuro - A Jövő Nemzedékek Joga 2.145-155. Prugberger, Tamás (2014): Vitatható részek a munkajogi kártérítési felelősség új szabályainál In: Fekete Balázs, Horváth Balázs, Kreis Brigitta (szerk.): A világ mi magunk vagyunk...: Liber Amicorum Imre Vörös. 660 p. Budapest: HVG-ORAC, 409-417. Prugberger, Tamás – Nádas, György (2014): Bagdi Katalin, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó (szerk.): Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Budapest: CompLex Wolters Kluwer, 764 p., Kenderes, György – Prugberger, Tamás (2013): A munkaviszonyból eredő kártérítési felelősség egyes jogdogmatikai kérdései és kihatásuk a gyakorlatra. Gazdaság És Jog 2013:(12), 9-14., Prugberger, Tamás (2013): Az új Munka Törvénykönyv az uniós normák és a tagállami szabályozások tükrében. In: Kun Attila (szerk.): Az új Munka Törvénykönyv dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa: KRE ÁJK, 2011. december 13.. 147 p. Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2011.12.13 Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 57-74., Prugberger Tamás, Kenderes György, Nádas György, Nádasné Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó (2013): Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel (Harmadik bővített kiadás) Miskolc: Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 422 p.



(tulajdonképpen az európai szakpolitikai vitának megfelelően). A munkajog feladatáról és így a munkajogi szabályozásról alkotott véleményünket meghatározza az, hogy a gyakorlat és/vagy elmélet területét műveljük-e, angolszász és/vagy kontinentális jogrendszerben szocializálódtunk, milyen irodalmat olvasunk, továbbá, hogy milyen a minket körülvevő gazdasági és társadalmi környezet. A munkajog feladatát illetően az igazság, véleményem szerint, a kettő között húzódik meg. Egy azonban bizonyos: a flexicurity koncepciója akár alkalmas is lehet, de lássuk be, hogy a magyar szabályozás, ideértve a magyar gazdasági és társadalmi környezetet, nehezen boldogul vele. Ahogyan Kiss György fogalmaz az Állam-és Jogtudományban *„a munkáltatói és a munkavállalói érdekek közelítésére a napjaink munkajoga a „flexicurity” különféle eszközeihez fordul, kevés sikerrel, különösen a válság időszakában. A munkajog kénytelen a polgári jog egyes elemeinek használhatóságát jobban kiaknázni, ami úgy tűnik, nem feltétlenül esik nehezére.”*<sup>6</sup> Mi is tehát a flexicurity?

## 2. A „flexicurity” társadalmi és munkaerő-piaci programról

*Ahhoz, hogy megértsük a flexicurity magyar valóságát, nézzük meg közelebbről mi is az valójában?* Auer és Gazier rendszerbe foglaltan mutatja be a koncepciót, amely a társadalmi és munkaerő-piaci reformok egyik programja, s jómagam is ekként közelítek felé. Az említett szerzők négy programot különítenek el: a rugalmasság (flexibility), a rugalmasság-biztonság (flexicurity), a tranzit munkaerő-piac (transitional labour market) és a képességek (capabilities) programját.<sup>7</sup> A flexicurity külső és belső koherenciával is rendelkezik. Külső koherenciáját illetően illeszkedik az Európai Unió Lisszaboni Stratégiájába<sup>8</sup>, és az ILO Decent Work Stratégiájába. Az ILO stratégiája az, amely egy ernyő-stratégiának fogható fel, hiszen célja a munkavégzők jogai, foglalkoztatása, foglalkoztatási körülményei javítása, hogy minden férfi és nő lehetőséget kapjon tisztességes és termelékeny munkavégzésre a szabadság, egyenlőség, biztonság és emberi méltóság jegyében.<sup>9</sup> A flexicurity mind a két stratégia foglalkoztatási részében szerepel, s inkább eszköz, mintsem a stratégiák célja.<sup>10</sup> Belső koherenciáját tekintve nem

<sup>6</sup> Kiss, György (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) Állam-és Jogtudomány, 1., 36.

<sup>7</sup> Auer, Peter –Gazier, Bernard (2011): Social and labour market reforms: four agendas. In: Ralf Rogowski – Robert Salais – Noel Whiteside (ed.): Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA. 33-37. Ezek a reformok – a képességekre épülő reform kivételével – munkaerő-piaci politikát befolyásoló programokat tartalmaznak mikro- és makroszinten. Céljuk a munkanélküliség, alacsony bérezés, egyenlőtlenség, alacsony foglalkoztatási ráta kezelése.

<sup>8</sup> Guideline 21 of the Integrated Guidelines for growth and jobs for the period 2005-2008: „Promote flexibility, combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of social partners.” De ugyanígy: Guideline 7 of the Europe 2020 Integrated Guidelines for economic and employment policies of the Member States and of the Union.

<sup>9</sup> Auer, Peter –Gazier, Bernard (2011) 30-33.

<sup>10</sup> Auer és Gazier rávilágítanak az EU és ILO stratégiák követési mechanizmusai közötti különbségekre is. Lásd: Peter Auer – Bernard Gazier (2011) 32.

integrált elméletek összessége, sokkal inkább érvelések komplex rendszere, amelyeket olykor elméletek támasztanak alá.<sup>11</sup> A flexicurity a flexibility alternatívájaként jelent meg, s új biztonságra vonatkozó szabályok megalkotásával az instabil munkaerő-piac kezelésének egyik ígéretes eszköze. Míg a flexibility programtól idegen az állami beavatkozás, s a „könnyebb elbocsátás könnyebb alkalmazással jár” elvét vallja, addig a flexicurity szerint a rugalmasság egyértelműen alááshatja a biztonságot, ha egyes intézmények nem követik a munkaerő-piac változásait, így *a rugalmasságot mindig biztonsági intézkedések kell, hogy kövessék*. Azon intézmények, amelyek kívülről számszerű rugalmasságot okoznak erősen vitatottak, azonban a biztonság külső oldalát illetően megegyeznek a szakértők abban, hogy többek között az álláskereső támogatási rendszere, az oktatás és képzés, a munka és az ahhoz kapcsolódó képzési rendszerek, a pályaválasztási tanácsadás, a munkavégzők nyomon követése és kihelyezése, a munkavégzők ismételt elhelyezése képezik az eszközök magját. A flexicurity koncepciójára egy „egyszerűsödött” formát a dán stratégia ad, amelyben külső alrendszereket kapcsolnak össze az „arany háromszögben”: így a három csúcson (laza) foglalkoztatás védelem, bőkezű álláskereső támogatási rendszer és az aktív munkaerő-piaci politika.<sup>12</sup>

A tranzit munkaerő-piac (TLM) a flexicurity egyik változatának tekinthető, de az is lehet, hogy a flexicurity a TLM egyik variánsa. Egy bizonyos: a két program elemei szoros kapcsolatban állnak egymással. A flexicurity a munkajoghoz erősen kapcsolódó gazdasági és társadalmi gyökerekkel és egyfajta, jogokon és kötelezettségeken alapuló etikai töltettel rendelkezik. A TLM ettől változatosabb diszciplínát integrál, többek között a flexicurity alapjait is, de ide sorolható a politika-elmélet, a kibernetika és az etika, ez utóbbin belül külön hangsúlyosak az egyenlőség, igazságosság kérdései.<sup>13</sup>

A képességeken alapuló program célja az emberi fejlődés. A középpontjában az erőforrásokhoz való hozzáférés egyenlősége és képessége áll.<sup>14</sup>

Úgy gondolom, hogy amikor a foglalkoztatás és a foglalkoztathatóság rugalmasságáról és biztonságáról beszélünk a munkaerő-piac kihívása között, akkor szó van a munkajogi szabályozás jövőjéről, a személyi hatály kiterjesztéséről (jogalanyiságról), de ez csupán egy szegmens a flexicurity programjában. Foglalkoztathatóság alatt érthetjük a foglalkoztatásra képessé tételt jelentő rehabilitációt, a munkavédelmi, foglalkoztatáspolitikai, oktatáspolitikai, munkaügyi ellenőrzési szabályokat, intézkedéseket, azaz a munkavégzés szociális dimenzióját. Ide tartozik még az álláskereső támogatási rendszer, az aktív munkaerő-piaci politika és a fenntartható szociális ellátórendszer<sup>15</sup> működtetése is.

<sup>11</sup> Auer, Peter –Gazier, Bernard (2011) 33.

<sup>12</sup> Lásd bővebben: European Commission (2006), *Employment in Europe 2006: Recent Trends and Prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. European Commission (2007), *Council Conclusions Towards Common Principles of Flexicurity*, Brussels: European Council. COM(2007) 359 final.

<sup>13</sup> Auer, Peter –Gazier, Bernard (2011) 34-36.

<sup>14</sup> Auer, Peter –Gazier, Bernard (2011) 36-37. Az Emberi Fejlődés Indikátorai (Human Development Indicators) Sen elképzelése nyomán: jólét, egészség (várható élettartam), oktatás. Lásd Amartya Sen és Martha Nussbaum munkáit.

<sup>15</sup> A szociális védelem kérdéseiről lásd például: Tóth Hilda (2008): *Szociális jogi rendszerek Európában*:



A rugalmasság és biztonság európai szinten értelmezése azt sugallja, hogy a flexicurity az Európai Unió szociális dimenzióján belül kell, hogy megvalósuljon. A szociális dimenzió nem az Európai Unió szociális jogára utal, hanem a körvonalazandó tématerületekre: munkajog, a munkajoghoz szorosan kapcsolódó szociális párbeszéd, esélyegyenlőség, munkavédelem, foglalkoztatáspolitikai, és a szociális ellátórendszer (szociális jog).

A flexicurity magyar valósága egy sajátos, országspecifikus szociális és munkaerő-piaci modellt, stratégiát jelent. Ennek egyik eleme a munkajogi szabályozás jellege, amelyben a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának elérése a nagy kérdés. Az *egyensúly* a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.

A fentiek alapján két megoldás bontakozik ki előttünk. Az első szerint a felek közötti egyensúlyt magában a kötelemben, a munkaszerződésben kell megtalálni. Ehhez szükség van a kötelelem jogdogmatikai vizsgálatára. A második megközelítés szerint a flexicurity koncepciójában a rugalmasság és a biztonság el kell, hogy vonatkoztasson az egyes munkavállaló személyétől, és az absztraháció magasabb szintjét alkalmazva a jövedelem és a foglalkoztathatóság rugalmas és biztonságos koncepciójára van szükség.

A munkaszerződés értékének újrafelfedezésében a magyar magánjogi irodalmat hívom segítségül. A kötelelem szervezeti fogalmában Grosschmid a kötelelem legjellemzőbb, s egyben ismertető jegyét is képező mozzanatát, a kikényszeríthetőséget ragadja meg, amelyet alaki kényszerítőnek nevez.<sup>16</sup> Kelemen ugyanakkor írja, hogy a kötelelem lényege az *érdekkielégítésben* áll, amelyhez a hitelező az adós terhére ezen az úton jut, amire a kötelelemnél fogva joggal számon tarthat. Kelemen szerint az érdekkutató tudomány térfoglalása óta minden fogalomnak, így a kötelelemnek ebbéli múltbeli túlsúlya megszűnt, benne ma már csak alakot látunk, a tartalmat pedig a mögötte húzódó érdekekben. „Természetére nézve a kötelelem dinamikus és organikus jelenség, meghatározott cél elérésére, bizonyos jövőbeli változás létrehozására irányul, s ha ezt a feladatát betöltötte, megszűnik, mintha soha sem létezett volna. A megszűnése után nyomokban újra is születő, s emiatt folyamatos létűnek látszó dologi jogokkal szemben rövid életű, múlt jelenségnek tűnik fel, amelynek kezdete, vége és

a német és az osztrák betegbiztosítás. In: Kiss György, Berke Gyula, Bankó Zoltán, Kajtár Edit (szerk.): Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára. 434 p. Pécs: PTE Állam- és Jogtudományi Kar, 2008. 403-425. (Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata; 141.), Tóth Hilda (2007): Szociális jogi kihívások és megoldások a foglalkoztatás megszüntetése esetén. In: Csák Csilla (szerk.): Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára. 466 p. Miskolc: Novotni Alapítvány, 2007. 418-432. Tóth Hilda (2003): Az egészségbiztosítás és balesetbiztosítás korszerűsítésének problematikájához. In: Stipta István (szerk.): Studia iurisprudentiae doctorandorum Miskolciensium, Miskolci doktoranduszok jogtudományi tanulmányai - Tomus 3.. Miskolc: Bíbor Kiadó, 2003. 411-429. (Miskolci Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola kiadványsorozata; 3.)

<sup>16</sup> Kelemen, László (1941) 1-2. Ugyanitt olvashatjuk, hogy Grosschmid megkülönböztette a mibenléti fogalmat is, amely a jelenség egészét, teljes belvilágát, összes joghatásait jelenti, amelynek minden ízén egy tekintetre végiglátni nem lehet, s amelyet éppen ezért egy meghatározásba be sem lehet szorítani.

különböző mozzanatokat magában foglaló élettartama van, akárcsak az élőlényeknek. Általa egészen új, addig soha nem létezett és nélküle nem is létezhető alanyi jogok keletkeznek, személyek, akik azelőtt semmiféle jogviszonyban nem voltak egymással szoros és rendszerint nem is csak az egyiket a másik, hanem mindkettőjüket egymás javára kölcsönösen valamire szorító kapcsolatba jutnak és ebből – bizonyos vonatkozásban, nevezetesen a diszpozitív jogszabályokkal szemben – a törvénynél is erősebb jogok, illetve kötelezettségek születnek. Ezt a jelenséget nevezzük kötelemfakadásnak, amelynek a szerződés a leggyakrabban buzgó forrása.<sup>17</sup> Kelemen nyomán a munkaszerződés tehát *lex contractus*, valóságos jogforrás, amikor is a tárgyi jog az emberi magánakaratot jogalkotásra képessé teszi.<sup>18</sup> A polgári jog terén valóban széles körben érvényesül ez az egyéni önkormányzat<sup>19</sup>, amely keretében a jogalanyok maguk alkotják meg a jogot a törvény által kényszerítően nem szabályozott életviszonyokra, illetve ezek nem rendezett részeire. A munkajogban a munkaszerződésben fel kell újra fedezni az egyének jogalakító erejét, amelyhez elengedhetetlen a partnerkapcsolat elvének érvényesítése.

Jómagam azonban a munkaszerződés, és így a szerződés „erejének újrafelfedezésében” a *pacta sunt servanda* és a *clausula rebus sic stantibus* elvek mellett más zsinórmértékre helyezem a hangsúlyt. Ennek oka, hogy a *pacta sunt servanda* elve eleve a kötelelemhez tapad, mondhatni magától értetődik.<sup>20</sup> Ahogyan Kelemen László is utal Ahrensre: „... minden ésszerű cél megvalósításának feltételei részben másoknak, csak szerződéssel megszerezhető szolgálatain alapulnak és miután az ember a jelenen túlmenő célokat, bizonyos élettervet követ, multhatatlanul szüksége van arra, hogy biztosan számíthasson másoknak szolgálataira.”<sup>21</sup> Kelemen rögzíti, hogy a szerződés kötelező erejének két hatalmas pillére táruul fel előttünk: a szótartás erkölcsi kötelezettsége és a társadalmi szükségesség gyakorlati követelménye<sup>22</sup>, „a szerződés kötelező ereje tehát a jogrend logikumának kézzelfogható megnyilvánulása.”<sup>23</sup>

<sup>17</sup> Kelemen, László (1941) 7-8.

<sup>18</sup> Kelemen, László (1941) 8.

<sup>19</sup> Uo. 8.

<sup>20</sup> Lásd erről Kelemen, aki a szerződés kötelező erejére (*vis obligandi*) vonatkozó elméleteket négy fő csoportba osztja: hűség (szótartás erkölcsi kötelezettsége), társadalmi szükségesség gyakorisága, elidegenítés fikcióján alapuló akarat, egyéb elméletek. A hűséghez kapcsolódóan olvashatjuk, hogy a kötelező erő alapját a másik félben való megbízás védelemre jogosultságában és a jogrendnek abban az elhatározásában véli feltalálni, hogy az ebből származó károkkal szemben oltalmába kívánja venni a feleket. A társadalmi szükségesség tényére építő elméletek abból indulnak ki, hogy a társas együttlét és a javak forgalma teljesen lehetetlen lenne, ha a szerződések nem lennének kötelező erejűek. Röder szerint a szótartás szabálya egész egyszerűen azon alapszik, hogy minden ésszerű együttműködésnek elengedhetetlen feltétele. Kelemen, László (1941) 12-13.

<sup>21</sup> Kelemen, László (1941) 13. Itt jegyzem meg még az elidegenítés fikcióján alapuló akaratelméletet, amely a szerződést nem kötelezettségvállalás, hanem valamely jog elidegenítése (átruházása) gyanánt fogja fel. Az elmélet megalapítója Hugo Grotius, aki a jogilag is kötelező teljes ígéret jellemző vonását abban látja, hogy valamely jogunk átruházására vonatkozó akarat jele járul hozzá. Ez két úton lehetséges: valamely dolognak, illetve szabadságunk bizonyos részének elidegenítése révén. Kelemen László (1941) 13-14.

<sup>22</sup> A fides az alapja, a forgalmi szükségesség pedig a mértéke a szerződési jognak. Kelemen, László (1941) 15.

<sup>23</sup> Ahogyan Burckhart írja: „a nem kötelező szerződés, elképzelhetetlen ellentmondás.” Kelemen, László



A *calusula rebus sic stantibus* elve pedig egy olyan esemény bekövetkeztét jelenti, amelynek eredményeképp a felek elállnak a szerződéstől.<sup>24</sup> Azaz a *clausula rebus sic stantibus* elvének nincs kötelelem-megtartó ereje, a feltétel bekövetkezte eloldja a feleket a kötelemtől. A rugalmasság és biztonság olyan eszközére van szükség, amely a kötelelem egyensúlyát teremti meg. Azaz a szerződés, mint intézmény védelmével és rugalmasságával kell foglalkoznunk. A szerződés intézményének védelme így látszólag elválhat a szerződés alanyának védelmétől, ugyanakkor értelmezésemben az intézményi védelmen belül valósulhat meg az alanyok, így különösen a munkavállaló védelme.<sup>25</sup>

Az egyensúly egyik fontos megteremtője a munkavégzés ellenértéke, a munkabér védelme. A munkajog közösségi célját a leginkább akkor éri el, ha a munkavállaló munkavégzését arányos munkabérrel honorálja. Így a munkaszerződés valóban egy ügyleti értékviszony, s a munkaszerződés magasabbrendű érdekeket is szolgál. Éppen ezért a nem arányos személyi alapbér kikötés nemcsak a munkavállaló életét lehetetlenítheti el, de a közösséget mérgezi.<sup>26</sup> A magánjog közjogiasodása során a munkajogviszony alapvető problémája abban áll, hogy habár a munkaszerződésben a kötelelem erejével a felek által kölcsönösen akart jelenség megy végbe, de ennek megvalósulása a felek nem mindegyikének a javára szolgál. Ez utóbbi célkitűzés megghiúsulása a munkajog egyik feladatául a munkaszerződésben az egyenértékűség védelmét teszi. Ez akadályozhatná meg a nem akart vagyoni eltolódást a munkáltató oldalán. A munkajog természetéből adódóan a felek között eleve kötelmi egyensúlytalanság áll fenn, *ez azonban nem akadályozza annak, hogy a kötelelem tartalmának az egyensúlyát tartsák szem előtt a felek.*

*„A kötelmi egyensúlynak az egymással feltételezettségi viszonyban álló szolgáltatások értékének aránylagosságát megállapító szabályában ép úgy a*

(1941) 15-16.

<sup>24</sup> Szladits Károly írja az előszerződés körében, hogy az abban különbözik a már végleg megkötött szerződéstől, hogy a viszonyok változásának közvetlen behatása alatt áll; nevezetesen a kötelezett megtagadhatja a szerződés megkötését, ha időközben a viszonyok annyira megváltoztak, hogy a szerződés reánézve érdekét veszítette, különösen, ha a másik félbe vetett bizalma megrendült (*clausula rebus sic stantibus*). Szladits Károly (1933): A magyar magánjog vázlat, II. rész, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata. 19. A *clausula rebus sic stantibus* kötelembontó természete nyilvánul meg a kölcsönszerződés teljesítésében is, ugyanis a kötelezett a kölcsön kiszolgáltatását kétség esetén megtagadhatja, ha a másik fél vagyoni viszonyai annyira megromlottak, hogy ezáltal a kölcsön visszafizetése veszélyeztetve lenne. Szladits Károly (1933) 177.

Fehérvári Jenő írja: Az előszerződés csak *rebus sic stantibus* köti a feleket. Ez azt jelenti, hogy előszerződéstől elállhat a fél 1. a gazdasági lehetetlenülés alapján és 2. akkor is, ha a viszonyok előre nem láthatott változása következtében a szerződés célja (kifejezetten megjelölt vagy a körülményekből kivilágító célja) megghiúsult vagy a félnek a szerződésbe vetett bizalma indokoltan megrendült, pl. akinek a kölcsönt ígértem, tönkrement. Fehérvári Jenő (1942): Magyar Magánjog Kistükre, Budapest, Barkóczy László Könyvkiadóvállalata, 397.

<sup>25</sup> Kelemen László írja: „A gazdasági lehetetlenülés intézményének is a kötelmi egyensúly az építő gondolata, az a fogalom azonban, amellyel a törvénykezési gyakorlat ezen a téren operál, szűkebb annál, mint amit fentebb megismertünk. A gazdasági lehetetlenülés a felek által felállított ügyleti értékarányok rajtuk kívül fekvő okból következett utólagos felborulása, az egyensúly tehát erre vonatkoztatva és a körülmények változásával szemben – a *clausula rebus sic stantibus* esetköréből tekintve – nem jelent mást és többet, mint a felek által létesített értékviszony fennmaradását.” Kelemen, László (1941) 46.

<sup>26</sup> Ennek a polgári jog területén megvalósuló magyarázatáról lásd Kelemen, László (1941) 35-37.

*synallagma mélyreható felismerése és következményeinek végső levonása jelentkezik, mint Krüickmann szerint a rebus sic stantibus klauzulában.*<sup>27</sup> Azaz a kölcsönösen egymáson nyugvó kötelezettségek – munkavégzés, foglalkoztatás és munkabér fizetés – értékének arányossága a kiindulópont a munkaszerződés tartalma meghatározása és a munkaviszony, mint tartamviszony fennállása során. Hiszen ennek tarthatatlansága vezet a rebus sic stantibus alkalmazásához.

A második megközelítés szerint tehát a flexicurity koncepciójában a rugalmasság és a biztonság el kell, hogy vonatkoztasson az egyes munkavállaló személyétől, és az absztrakció magasabb szintjét alkalmazva a jövedelem és a foglalkoztathatóság rugalmas és biztonságos koncepciójára van szükség. Az egyensúly tehát egy olyan társadalmi és munkaerő-piaci program kialakításában áll, amelyben négy elem kulcsfontossággal bír: a munkajogi szabályozás, az aktív munkaerőpiaci politika, a társadalombiztosítási rendszer és az álláskeresési támogatási rendszer. A flexicurity programját tehát ezen alrendszerekben indokolt átgondolni.

Ehhez kapcsolódóan Deakin és Rogowski úgy véli, hogy a *Supiot-jelentésben* éppen az a probléma fogalmazódott meg, hogy hogyan lehet a munkajogot újrászabályozni oly módon, hogy megbirkózzon a piaci és szervezeti környezettel. *Supiot a változás mozgatórugójának nem a fordista modell merevségét és új technológiák megjelenését tartotta.* Ezek mellett nagy kihívásként mutatott rá a jövedelem elvesztéséből adódó munkanélküliségre, a betegségekre és az öregedésre, valamint a függő viszonyok egyenlőtlenségéből adódó problémákra. A kollektív munkajogi intézmények képtelenek voltak hatékony védelmet nyújtani a munkavállalók számára. Ennek legfőbb oka abban keresendő, hogy a szociális és gazdasági jogok<sup>28</sup> olyan intézményeken alapultak, amelyek a stabil foglalkoztatásra épültek. Az ő javaslata egy olyan munkajogi reform volt, amely a munkaviszony mögé nézett (*beyond employment*), s a védelmet nem csupán a munkaviszonyhoz köti, hanem azon túlterjeszkedik új szabályozási technikákkal és politikai kezdeményezésekkel. Ez magában foglalta a munkavállalói státusz helyett a munkaerő-piaci tagság/státusz bevezetését is, és a szociális jogok munkaviszonyon kívüli élvezetét is (*social drawing rights*), amely lehetővé tenné a képzési források egész életen át tartó igénybevételét is.<sup>29</sup> Ez az elképzelés nagyszerűen illeszkedik egy társadalmi és munkaerő-piaci programba. Mindez a munkaerő-piac rugalmasabbá tételéhez járul hozzá, azáltal, hogy a nemzeti szabályokban egyre több olyan reformot vezetnek be, amely a munka- és családi élet összeegyeztethetőségén alapul, illetve munkaviszonyon kívüli időben társadalombiztosítási hozzájárulások fizetésével megteremtik a biztonságot az

<sup>27</sup> Kelemen László (1941) 40.

<sup>28</sup> A gazdasági és szociális jogok fejlődéséről lásd: Kaufmann, C. (2007): *Globalisation and Labour Rights. The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.

<sup>29</sup> Lásd erről bővebben: European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998. 212-217. bekezdések. A szociális jogok munkaerő-piacra gyakorolt hatását lásd Deakin, S. (2005): Social Rights and the Market. An evolutionary Perspective. In: *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London and New York. In: Burchell, B. – Deakin, S. – Michie, J. – Rubery, J. (szerk.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London and New York. 75-88.



egyén számára, az élethosszig tartó tanulás stratégiájával pedig az átmeneti időket rövidítik le két munkavállalás között.<sup>30</sup>

### 3. Mi lehet a megoldás?

A magyar flexicurity, mint társadalmi és munkaerő-piaci program egyik eleme a magyar munkajogi szabályozás, amelyen belül a lazább foglalkoztatási védelem mellett megvannak a munkaszerződés tartalmának rugalmassá és biztonságossá tételét lehetővé tevő eszközök. Angolszász irodalmat olvasva a kutatások olyan irányba is elmozdulhatnak, amelyeknek a kontinentális és magyar magánjogi irodalomhoz kevés kötődése van, éppen ezért megvalósításuk is nehézkes. Ezt tapasztaltam, amikor a munkaviszony és munkaszerződés összeomlásáról olvastam Deakin, Davies, Wilkinson, Freedland, Countouris, Morris munkáiban.<sup>31</sup> Ezek a dogmatikai munkák nagyszerűségük mellett nem feltétlenül a megoldást hordozzák magukban a magyar szabályozás számára. Így van ez Freedland és Countouris személyes munkavégzési viszonyok elméletével is. A céljuk az volt, hogy megadják a munkajog viszonylagos határ definícióját, azaz egy olyan fogalmat, amely képes az új munkavégzési viszonyok befogadására is. Mindez a munkaviszony személyi hatályának kiterjesztését jelenti.<sup>32</sup> Oly módon, hogy nem is szerződésben, hanem

<sup>30</sup> Ezt a folyamatot az Európai Unióban az *open method of coordination* (OMC) segítette, amely kemény jogi szabályozás helyett inkább puha jogi irányelveket alkalmazott. Gondoljunk csak a szülői szabadságról, határozott időről és részmunkaidőről szóló irányelvekre. A reflexív elemek ugyanúgy megjelentek ebben a szabályozásban, hiszen az irányelvek megalkotásában nagy szerepe volt a kollektív tárgyalásoknak, és a rugalmas implementálási lehetőségeknek. Az irányelvek célja az egyenlő bánásmód elve mellett a munka és magánélet összeegyeztethetőségén, valamint a munkaviszony rugalmasabbá tételén alapult. Deakin, S. – Ralf Rogowski (2011): *Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe*. In: Rogowski, R. – Salais, R. – Whiteside, N. (ed.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA 241-243.

<sup>31</sup> Deakin, S. – Wilkinson, F. (2005): *The Law of the Labour Market – Industrialisation, Employment and Legal Evolutions*. Oxford, Oxford University Press, 41-109.; Davies, A.C.L. (2009): *Perspectives on Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 3-18.; Deakin, S. – Morris, G. S. (2012): *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 131.  
Deakin, S. (2001): *The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution*. Working Paper No. 203. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, June.; Deakin, S. (2000): *The Many Futures of the Contract of Employment*. Working Paper No. 191., ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge, December.; Davies, P. – Freedland, M. (1999-2000): *Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law, Comparative Labour Law & Policy Journal*, 21. 231-248.

<sup>32</sup> Ilyen kezdeti próbálkozást látunk az ILO részéről, amikor is 1997-től az ILO munkajogi normák hatályát igyekeztek kiterjeszteni a szerződés alapján munkát végzőkre (contract workers). Végül az előterjesztés olyan munkavégzőkre vonatkozott, akiknek bizonyos helyzetekben védelemre volt szüksége (workers in situations needing protection). Mindennek eredményeként megszületett a 198. sz. Munkaviszonyról szóló Ajánlás. Ebben a dokumentumban már munkaviszonyról és nem munkaszerződésről van szó, amely némileg kiemeli a kérdést a szerződéses fogalomból. Az ILO 198. sz. Ajánlása mellett nagyon fontos a Supiot-jelentés (1999), amely angolul 2001-ben jelent meg „Beyond Employment” címmel, amelynek célja az volt, hogy a munkajogot „megszabadítsa” az alárendelt és függő munkaszerződés béklyójától. Fel akarta hívni a figyelmet mindazokra jogviszonyokra, amelyek keretén belül munkavégzés történik, s így ezen munkavégzőket a munkaerő részeként kell tekintenünk. Sőt a munkaerőpiacon meg nem jelenő munkavégzőkkel, így az otthon munkát végzőkkel is foglalkozott. A személyes munkavégzési viszonyok elméletéről lásd: Freedland,

munkavégzési viszonyokban gondolkodtak.<sup>33</sup> Ez a megközelítés, korábbi álláspontommal ellentétben, a magyar szabályozásban egyelőre alkalmazhatatlan. Az új foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében a magyar megoldás nem szakadhat el a munkaszerződés jelentőségétől, és egyelőre nem gondolkodhat jogviszonyok rendszerében.

Mi lehet a megoldás a magyar szabályozásban? Itt kapaszkodom Moór Gyula és Kelemen László okfejtésébe az egyéni önkormányzat jelentőségéről. A magánjog a „*magánosok joga, amely az egyéni önkormányzat intézményesítésével válik valóban azzá. Az ennek révén keletkező különleges és konkrét jog a legigazabb magánjog, s annak a szerződés a centrális fogalma.*”<sup>34</sup> Az egyéni önkormányzat jelentősége az, amely természeténél fogva hiányzik a munkajogból tárgyának, továbbá a munkakör meghatározatlanságának, és annak konkretizálása, nevezetesen a munkáltató utasításadási, ellenőrzési, irányítási jogkörének megfelelően. Azaz az egyensúlytalanság eleve benne rejlik a jogviszonyban annak tárgya (a szolgáltatás meghatározatlansága) és az ahhoz kapcsolódó „munkáltatói konkretizálási jog” miatt.

A munkaszerződés és a felek autonómiája így elveszítette jelentőségét, s a partnerkapcsolatok elvének hangsúlyozása erőtlen kíváncsi. Az aszimmetrikus kapcsolat szimmetrikussá tételét a jogalkotó és a kollektív munkajogi intézmények hivatottak segíteni. Itt idézem Kelemen Lászlót:

„*A magánjog ma oly sokat emlegetett közjogi fejlődésének nem a közösségi gondolat egyre fokozódó térfoglalása, nem a közérdek előtérbe jutása, hanem az a jellemző vonása, hogy az egyéni önkormányzat egyre észrevehetőbben összezsugorodik és a magánosok egymásközi viszonyának igen jelentős területei hatósági rendelkezésnek válnak tárgyává, mint. pl. a munkajogban.*”<sup>35</sup>

A gazdasági és foglalkoztatási válság idején a flexicurity eszközei a munkajogi szabályozásban pontosan azért nem tudnak érvényesülni, mert a munkaszerződést alakító munkavállalói akarat gyenge. „*A jog fogalmi sajátossága, hogy egyesek önkényének határt szabjon, logikai lehetetlenség, hogy a korlátlan szerződési szabadság engedélyezésével a jogélet semmire nem tekinthető vad zsarnokává tegye a magánakaratot.*”<sup>36</sup> Azonban az állami beavatkozás ellenére a munkajogban

M. – Countouris, N. (2011a): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (ed.): The Idea of Labour law. Oxford University Press, Oxford. Freedland, M. – Countouris, N. (2011b): The Legal Construction of Personal Work Relations. Oxford University Press, Oxford.

<sup>33</sup> A személyes munkavégzés szerződési oldalról való elemzése azonban nem annyira sikeres, mivel Freedland és Countouris úgy véli, hogy ez távolabb sodorta a személyes munkavégzésre irányuló szerződéseket a munkaszerződéstől, és a központba ismételt a szerződés, és nem az individuális felek közötti viszony került. Az angol jogban ez mindenképpen megfigyelhető. S amikor a személyes munkavégzési szerződéseket próbálták megfeleltetni az európai jogrendszerekben találhatóakkal, csak még további bizonytalanságokat véltek felfedezni. Véleményük szerint a személyes munkavégzési szerződés általi keretbe foglalása nem szerencsés. A személyes munkavégzési viszonyon éppen ezért olyan komplex, szerződést és viszonyokat is magában foglaló viszonyt értenek, amelynek a középpontjában a munkavégző áll, aki más számára ellenérték fejében munkát végez. Freedland, M. – Countouris, N. (2011b) 304-331. oldalak.

<sup>34</sup> Kelemen, László (1941) 17.

<sup>35</sup> Kelemen, László (1941) 17-18.

<sup>36</sup> Kelemen, László (1941) 21.



a munkajogviszony szabályozási tárgya által a munkáltatói magánakarat mégiscsak „vad zsarnokká vált”. A jog által leszabályozott élethelyzet az, amely által a munkavállaló kiszolgáltatottsága a végtelenbe torkollott/ik.

Úgy vélem, hogy a „kirívóan egyenlőtlen felek” egymásközi jogviszonyában a rugalmasság és biztonság eszközei csak akkor érvényesülnek, ha az akaratelhatározás feltétlen szabadságát ismét a felek rendelkezésére bocsátjuk, nem megfosztva az államot jogalkotási hatáskörétől, csak visszaadva a magánakarat jogteremtő erejét.<sup>37</sup> Pontosan ez a rendelkezésre bocsátás figyelhető meg a munkavégzés egyes típusai esetében, mint a távmunka, bedolgozás esetében. Azaz az új foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében: a munkakört konkretizáló ellenőrzési, utasítási és irányadási jog szűkül.

Milyen módon lehet tehát a tipikus munkaviszonyban a munkavállaló viszonylagos szabadságát erősíteni? Lehet-e? Vagy az a megoldás, ha a munkavégzés új típusait bevonjuk a munkajogi szabályozás hatálya alá gyengébb konkretizálási jogosítványokkal? Hogyan válhat a munkaszerződés centrális fogalomká? Hogyan lehet visszaadni a *szerződés tartalmának* viszonylagos – azaz korlátok közötti – szabadságát?<sup>38</sup>

A szerződés tartalmának – mint tudjuk – vannak korlátai. A magyar Munka Törvénykönyve szabályai a munkaviszony és az annak alapjául szolgáló munkaszerződés tartalmának korlátaira általános értékítéleteket és eseti törvényes tilalmakat határoz meg.<sup>39</sup> Általános értékítélet többek között a jóhiszeműség és tisztesség elve, az együttműködési kötelezettség, az általában elvárható magatartás elve, a mérlegelés (közvetett jogrendelés).<sup>40</sup> Törvényes tilalmakat tartalmaz a Munka Törvénykönyve individuális munkajogi része, ezek a rendelkezések kógensek, diszpozitívak, vagy relatíve diszpozitívak. Az egyes törvényi rendelkezésektől tehát a felek eltérhetnek, lehetőségük elvileg adott. A közvetett törvényi előírások azok, amelyek Kelemen szavaival élve „magasabb jogeszméből” fakadnak<sup>41</sup>, s ide tartozik például a személyes szabadság, a törvény előtti egyenlőség, s végső soron az alapjogok katalógusa, hiszen ezek is a jogrendszerbe beépített elvek. A szerződés tartalmának szabadsága, megengedettsége tehát ezen korlátok között valósítható meg.<sup>42</sup>

<sup>37</sup> „A jog alanyi értelemben tehát: 1. szabadság, mégpedig 2. egyéni szabadság, melyet 3. a tárgyi értelemben vett jog határoz meg és biztosít.” Kiss Mór. Alanyi jog. In: Fodor Ármán (szerk.): Magyar Magánjog. Általános rész. Személyjog. Budapest, Singer és Wolfner Kiadása, 11.

<sup>38</sup> A szerződés tartalmának szabadsága különbözik a szerződési szabadságtól, az utóbbi az, „amely nem tartalmi korlátlanságot jelent, hanem jogalkotási és jogkeletkeztetést távol tartó hatalmasságot, vagyis másszóval a szerződéskötési kényszerből való mentességet.” Kelemen, László (1941) 22.

<sup>39</sup> A korlátok nevesítésére lásd Kelemen, László (1941) 24.

<sup>40</sup> Szladits Károly ezeket a közvetett jogrendelés körébe sorolja. Közvetlen a jogrendelés, ha a jogszabály maga sorolja fel, mely esetekre kíván szólni, és maga mondja meg, hogy mely esetekre kíván szólni. Ha azonban a jogszabály a maga tartalmát csak közvetve, más megismerési forrásokra utalással határozza meg, közvetett jogrendelésnek nevezzük. Ilyennek minősülnek a jogrenden kívül álló zsinórmértékre utaló szabályok: erkölcs, társadalmi szokás, forgalmi tisztesség, jóhiszeműség, méltányosság. Szladits Károly (1933) 42-44.

<sup>41</sup> Lásd Uo.

<sup>42</sup> Kelemen szavaival élve az akarat valóságára, hibátlanságára és szabadságára vonatkozó jogszabályok, így a Munka Törvénykönyve Általános rendelkezései nem az ügyletben foglalt magánjogi intézkedést, „hanem magát az ügyletet, vagyis az önkormányzati cselekményt, a

A szerződés erejének újrafelfedezéséhez az egyik nagy lehetőség a méltányos mérlegelésben rejlik. A kötelmi egyensúlyra való törekvésben ez egy megfelelő eszköz lehet. *„Az egyensúly, illetve az értékeknek benne kifejezésre jutó egyenlősége nem mennyiségtani, hanem gazdasági értelemben veendő, amely a forgalomban szokásos kisebb (nem aránytalan) eltérésekkel szemben közömbös. A nyereségre való törekvés önmagában sem erkölcsileg nem rossz, sem jogilag nem tilos, széles társadalmi osztályoknál az önfenntartás egyetlen eszköze, amelyet a javak forgalmából teljesen kikapcsolni nem lehet. ... A szabály ... azt tiltja, hogy a különbség mértéktelen legyen. ...”*<sup>43</sup>

Az Mt. 6. § (3) szerint *„A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.”* A méltányos mérlegelés intézménye az ún. egyoldalú teljesítésmeghatározás jogához kapcsolódik. A német polgári törvénykönyv (BGB) 315. §-a azt a tényállást szabályozza, amelyben a szerződés teljesítési módja meghatározásának joga az egyik felet illeti meg. A szabály alapján, amennyiben a teljesítést az egyik szerződéskötő fél határozza meg, kétség esetén a döntést a méltányos mérlegelés alapján kell értelmezni.<sup>44</sup>

A méltányos mérlegelés elve ugyanakkor az Általános magatartási követelményekkel (Mt. 6.§) együtt is értelmezendők: a jóhiszeműség, tisztesség, kölcsönös együttműködési kötelezettség, *„Nemo suam turpitudinem allegans auditur”*. A kötelmi egyensúly kialakításában tehát polgári jogi elveket hívok segítségül. Ezek az elvek az egész munkaviszonyt áthatják, a munkaviszony alapját jelentő munkaszerződésben jelentős szerepük van a szolgáltatások kölcsönössége elmosódásának megakadályozásában.

Prugberger Tamás egyetértett Kiss György Állam-és Jogtudományban megjelent írásával a gazdasági válság idején való kezeléséről, s Kiss György *„... a munkajog kénytelen a polgári jog egyes elemeinek használhatóságát jobban kiaknázni, ami úgy tűnik, nem feltétlenül esik nehezebbre. ...”*, kijelentése mögött több is van: úgy vélem, nevezetesen ez az egyetlen megoldás a „tipikus” munkaviszony megújulásában. Azonban nemcsak a polgári jog egyes elemeinek, hanem a kötelmet keletkeztető és életben tartó, azt mozgó magánjogi akarat érvényesülésének van nagy jelentősége. Mindemellett egy másik jogpolitikai kérdés, hogy az európai unió szakpolitikai vitája alapjául szolgáló új munkavégzési viszonyokra a jogalkotó milyen mértékben terjeszti ki a munkajogi szabályozás hatályát, ahol ez a magánjogi akarat már erőteljesebben érvényesül.

jogalkotást érintik. Tartalmuk szerint nem korlátai, hanem védelmezői az egyéni önkormányzatnak, s a keretei között jogi hatályhoz jutható akarat tisztaságának. Kelemen, László (1941) 26-27.

<sup>43</sup> Kelemen, László (1941) 41.

<sup>44</sup> Berke Gyula- Kiss György: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2015 (ebook.) Szladits Károly szerint a méltányosság az érdekösszeütközések kiegyenlítésének egyéniesítő módszere. A méltányosságot jellemzi a szabály alkalmazásában a kísérő körülmények figyelembevétele és a szembenálló érdekek jóakaró, engedelkeny, emberséges mérlegelése. Szladits Károly (1933) 43-44.